

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang produktif dan puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia inilah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi, maka penting bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ini akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi, dan perundang-undangan negara-negara di dunia. Persaingan yang ketat di antara perusahaan dan semakin besarnya perhatian tentang hak asasi manusia akan mendorong timbulnya pendekatan-pendekatan yang lebih modern dan manusiawi dalam perburuhan. Pemerintah pun akan semakin besar campur tangannya dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia untuk melindungi kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pemilik perusahaan (Hasibuan, 2016:16).

“Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi” (Hasibuan, 2016:10).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah stres. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat *relax*, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2016:204).

Apabila stres dibiarkan tanpa ada penanganan dari perusahaan maka akan timbul perasaan tertekan dan perasaan tidak aman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga hal ini dapat ditentukan bentuk motivasi apa yang akan diberikan sesuai dengan kondisi lingkungan perusahaan. Motivasi yang tepat akan mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Selain faktor stres, faktor motivasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (dalam jurnal Samsuri dan Purwanto, 2017:49), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT. MK Prima Indonesia Gresik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufakktur. Produk yang dihasilkan adalah produk *spare part* kampas rem dari MK Kashiyama yang dapat digunakan untuk berbagai merek kendaraan mobil di Indonesia seperti, Toyota, MK Daihatsu, Honda, Suzuki, Mitsubishi. Mazda, Nissan dan lain-lain serta untuk berbagai merek mobil keluaran korea dan eropa.

Kampas Rem *Non Asbestos, Disc Brake Pad Non Asbestos, Disc Brake Pads Asbestos* dengan bahan semi metalik, organik yang diproduksi PT. MK Prima Indonesia Gresik saat ini dipasarkan di pasar Indonesia dan khusus *low metallic* dipasarkan di Jepang. PT MK Prima Indonesia Gresik bekerja sama dengan PT. Dirgaputra Ekapratama Jakarta untuk memasarkan produksi suku cadang rem mobil di Indonesia.

Sedangkan penelitian ini diambil dari salah satu departemen di PT.MK Prima Indonesia Gresik yaitu Departemen *Blanking*. Departemen *Blanking* adalah proses pemotongan plat lembaran dengan mesin *punch and dies* dengan gaya tekan dimana plat logam ditahan dengan *stoper* yang kemudian ketika sudah menjadi bentuk visual luar dari kampas rem akan diproses kembali di mesin *stamping* untuk dibentuk sesuai item pada kampas rem sampai finishing yang berupa plat berbentuk kampas rem.

Seiring dengan eksistensi perusahaan yang terus mengalami peningkatan dan semakin banyaknya permintaan dari konsumen perusahaan menambah dan memperluas area perusahaan juga menambah teknologi dan alat produksi terbaru yang bisa menambah kapasitas produksi dan barang yang dihasilkan

sehingga kini mampu memproduksi sekitar 200.000 – 400.000 set / bulan. Dalam persaingan pasar global PT. MK Prima Indonesia Gresik tetap berkomitmen untuk menjaga kualitas produk yang dihasilkan dan pengiriman tepat waktu sehingga komitmen PT. MK Prima Indonesia Gresik tersebut dapat dirasakan secara langsung oleh pelanggan.

Hasil wawancara dengan Ibu Fransisca Haryana selaku bagian *Human Resource Development (HRD)* diperoleh informasi mengenai beberapa masalah yang terjadi yaitu dalam proses produksi, mengakibatkan tenaga kerja sering terpapar suara bising dari mesin. Efek utama kebisingan terhadap tenaga kerja berupa kelainan gangguan pendengaran baik bersifat akut maupun kronis, dan juga hawa produksi yang cukup membuat gerah para pekerja.

Keselamatan kerja operator mesin juga perlu diperhatikan. Apabila alat pengaman anggota tubuh tidak sesuai standar maka kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Sehingga karyawan merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaannya yang menimbulkan kecemasan serta kekhawatiran terjadinya sesuatu yang tidak diharapkan.

Apabila risiko pekerjaan para karyawan sangat tinggi dan rentan terjadi kecelakaan dalam proses produksi maka akan menimbulkan stres pada karyawan tersebut.

Pemberian beban pekerjaan yang berlebih juga dapat menimbulkan stres. PT. MK Prima Indonesia Gresik mengalami peningkatan permintaan dari konsumen sehingga para karyawan dituntut untuk mencapai target produksi,

yaitu tiap mesin dengan harapan karyawan mampu menghasilkan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang ditentukan atau per jam kerjanya sebanyak 600 pcs produksi.

Hal ini kemungkinan mengakibatkan kondisi stres dalam diri karyawan. Dalam mengatasi permasalahan yang timbul akibat stres kerja maka diperlukan bentuk-bentuk motivasi kerja yang tepat untuk mencapai kepuasan kerja para karyawan

Pemberian motivasi kerja di PT. MK Prima Indonesia Gresik juga dirasa kurang diberikan dalam hal mendapatkan tunjangan membuat karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan karyawan masih kurang inisiatif dalam menyusun rencana kerja.

Hal ini terlihat masih ditemukannya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan PT. MK Prima Indonesia Gresik yaitu keterlambatan masuk jam kerja tahun Tahun 2018-2020 mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Pelanggaran Karyawan PT. MK Prima Indonesia Gresik
Tahun 2018-2020

Tahun	Jenis Pelanggaran	Jumlah	Sanksi
2018	Keterlambatan masuk jam kerja	35	Hukuman disiplin secara lisan dan tertulis
2019	Keterlambatan masuk jam kerja	39	Hukuman disiplin secara lisan dan tertulis
2020	Keterlambatan masuk jam kerja	47	Hukuman disiplin secara lisan dan tertulis

Sumber: PT. MK Prima Indonesia Gresik

Penyusunan sasaran kerja karyawan juga yang hampir sama setiap tahunnya. Target yang dicapai tidak mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, masih kurangnya perhatian khusus bagi karyawan dan masih ada karyawan yang melalaikan tugasnya. Hal ini menunjukkan para karyawan masih kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing. Seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Realisasi Program Kerja PT. MK Prima Indonesia Gresik
Tahun 2018-2020

Tahun	Area Kerja	Jumlah Program Kerja	Realisasi		Realisasi Akhir Tahun
			Ya	Tidak	
2018	Penjualan	5	4	1	92,7%
	Marketing	9	7	2	
	Administrasi	9	8	1	
	<i>Sales outlet trainer</i>	3	2	1	
	Pelatihan dan pendampingan	5	4	1	
	Biaya	1	1	0	
2019	Penjualan	5	4	1	92%
	Marketing	9	7	2	
	Administrasi	9	8	1	
	<i>Sales outlet trainer</i>	3	2	1	
	Pelatihan dan pendampingan	5	3	2	
	Biaya	1	1	0	
2020	Penjualan	5	4	1	91,5%
	Marketing	9	8	1	
	Administrasi	9	8	1	
	<i>Sales outlet trainer</i>	3	2	1	
	Pelatihan dan pendampingan	5	4	1	
	Biaya	1	1	0	

Sumber: PT. MK Prima Indonesia Gresik

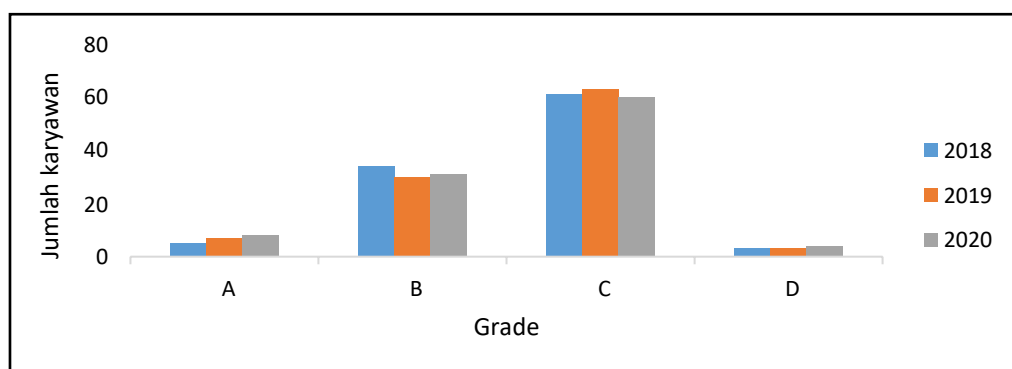
Stres kerja yang cukup tinggi dan motivasi karyawan yang masih kurang, diduga menjadi penyebab kinerja karyawan PT. MK Prima Indonesia Gresik menjadi kurang maksimal, hal ini ditunjukkan dengan fenomena yang ditemukan di lapangan yaitu masih ada pekerjaan yang dikerjakan belum sesuai aturan yang berlaku sehingga mendapatkan peringatan dari pimpinan. Seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Hasil Pemeriksaan Program Kerja Tahun 2018-2020

Tahun	Area kerja	Permasalahan
2018	Penjualan	Omset tidak mencapai target
	Marketing	<i>One day ten customer</i> tidak tercapai
	Administrasi	Laporan harian omset tidak tepat waktu
	<i>Sales outlet trainer</i>	<i>Sales outlet</i> belum distandarisasi
	Pelatihan dan pendampingan	<i>Briefing</i> pagi tidak dilaksanakan
	Biaya	Pengeluaran >3% dari target minimal
2019	Penjualan	Omset tidak mencapai target
	Marketing	<i>One day ten customer</i> tidak tercapai
	Administrasi	Laporan harian omset tidak tepat waktu
	<i>Sales outlet trainer</i>	<i>Sales outlet</i> belum distandarisasi
	Pelatihan dan pendampingan	<i>Briefing</i> pagi tidak dilaksanakan
	Biaya	Pengeluaran >3% dari target minimal
2020	Penjualan	Omset tidak mencapai target
	Marketing	<i>One day ten customer</i> tidak tercapai
	Administrasi	Laporan harian omset tidak tepat waktu
	<i>Sales outlet trainer</i>	<i>Sales outlet</i> belum distandarisasi
	Pelatihan dan pendampingan	<i>Briefing</i> pagi tidak dilaksanakan
	Biaya	Pengeluaran >3% dari target minimal

Sumber: PT. MK Prima Indonesia Gresik

Terdapat permasalahan yang berdampak pada kinerja karyawan ialah kesediaan para karyawan untuk memiliki kinerja yang berbobot dengan target yang menantang. Para karyawan cenderung memilih kinerja yang mudah dan tidak mau memiliki kinerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai kinerja karyawan tahun 2018 sampai tahun 2020 sebagai berikut:



Gambar 1.1
Nilai Kinerja Karyawan PT. MK Prima Indonesia Gresik
Tahun 2018-2020

Sumber : PT.MK Prima Indonesia Gresik

Berdasarkan wawancara Manajer *Human Resource Development* (HRD) menunjukkan nilai kinerja karyawan di PT. MK Prima Indonesia Gresik dibagi menjadi tiga kategori. Yaitu *grade A* masuk dalam kategori sangat baik, *grade B* masuk dalam kategori baik, *grade C* masuk dalam kategori cukup dan *grade D* masuk dalam kategori buruk.

Berdasarkan latar belakang diatas yang ditemukan peneliti atas dasar fenomena yang terjadi di lapangan, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Blanking* PT. MK Prima Indonesia Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. MK Prima Indonesia Gresik?.
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. MK Prima Indonesia Gresik?.
3. Apakah stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. MK Prima Indonesia Gresik?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. MK Prima Indonesia Gresik.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. MK Prima Indonesia Gresik.
3. Untuk mengetahui stres kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. MK Prima Indonesia Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, di harapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Universitas

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan serta tambahan referensi bagi Universitas khususnya tentang pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Blanking* PT. MK Prima Indonesia Gresik.

b. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh dibangku kuliah, menambah pengalaman dalam memecahkan masalah yang terjadi di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja sebenarnya.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat menambah bahan bacaan yang menyangkut dalam ilmu manajemen implementasi pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Blanking* PT. MK Prima Indonesia Gresik.

1.4.1 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. MK Prima Indonesia Gresik untuk menentukan kebijakan terkait stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Blanking*..